



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Leeftijdscriminatie bij sollicitaties: een vignette-experiment onder managers in negen Europese landen

Lössbroek, J.; Lancee, B.; Van der Lippe, T.; Schippers, J.

DOI

[10.5117/MEM2022.1.009.LOSS](https://doi.org/10.5117/MEM2022.1.009.LOSS)

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Published in

Mens en Maatschappij

License

Article 25fa Dutch Copyright Act (<https://www.openaccess.nl/en/in-the-netherlands/you-share-we-take-care>)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Lössbroek, J., Lancee, B., Van der Lippe, T., & Schippers, J. (2022). Leeftijdscriminatie bij sollicitaties: een vignette-experiment onder managers in negen Europese landen. *Mens en Maatschappij*, 97(1), 82-84. <https://doi.org/10.5117/MEM2022.1.009.LOSS>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

IN DE ETALAGE

Leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties: een vignette-experiment onder managers in negen Europese landen

Jelle Lössbroek, Bram Lancee, Tanja van der Lippe en Joop Schippers

Oorspronkelijk artikel: Lössbroek, J., Lancee, B., Van der Lippe, T., & Schippers, J. (2021). Age discrimination in hiring decisions: A factorial survey among managers in nine European countries. *European Sociological Review*, 37(1), 49–66. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa030>

Voor sommige werkgevers is de leeftijd van sollicitanten belangrijker dan hun ervaring of motivatie – vooral voor oudere sollicitanten. Dat is de conclusie van ons onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie bij sollicitaties. We lieten bijna vijfhonderd managers in negen Europese landen vignetten beoordelen van kandidaten tussen de 43 en 63 jaar. Tegen onze verwachting in werden ‘geschikte’ sollicitanten net zo hard afgerekend op hun leeftijd als ‘ongeschikte’.

Dit vormt een groot contrast met de stijgende pensioenleeftijden in deze landen: gemiddeld al 2,5 jaar in deze eeuw, en de OECD (OESO) voorspelt verdere stijgingen. Langdurige werkloosheid onder oudere mensen, wat deels te wijten is aan leeftijdsdiscriminatie, draagt bij aan financiële problemen, slechtere (mentale) gezondheid, en noodgedwongen accepteren van slechte arbeidsomstandigheden.

Onze studie onderzocht een centrale theorie in het onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie: statistische discriminatie. Dit concept gaat uit van het idee dat werkgevers vaak niet alle benodigde informatie hebben om te bepalen wie de beste kandidaten zijn, en daarom hun beslissingen baseren op (discriminerende) stereotypen, gebaseerd op eerdere ervaringen met verschillende (leeftijds)groepen. In de discriminatieliteratuur wordt statistische discriminatie vaak gecontrasteerd met *taste-based* discriminatie: een afkeer van een bepaalde groep. Van zulke afkeer is weinig sprake bij ouderen: ze worden vaak wél gewaardeerd als grootouder, oppas of buur. Er zijn wel veel werk-gerelateerde leeftijdsstereotypen over ouderen, veelal

negatief. Daarom valt te verwachten dat juist deze groep van statistische discriminatie last zal hebben. Zonder de informatie om de kandidaten op hun werkelijke eigenschappen te beoordelen, vallen managers dus terug op hun negatieve stereotypen over oudere werknemers. Uit de literatuur weten we dat werkgevers bang zijn dat oudere werknemers gemiddeld slechtere werknemers zijn: vaker ziek, minder gemotiveerd, minder productief. Dus kiezen ze bij gelijke geschiktheid eerder voor een jongere, aldus de statistischediscriminatie-theorie. Als deze verklaring voor discriminatie klopt, dan zullen werkgevers minder discrimineren op basis van leeftijd wanneer ze meer weten over de kandidaten. Daarom onderzoeken we in deze studie de stelling vanuit de statistischediscriminatie-theorie dat de mate van discriminatie afhangt van de beschikbare informatie. In dit onderzoek gaat deze informatie over zes productiviteitsindicatoren: trainingsparticipatie, ervaring, motivatie, performance, gezondheid, en gewenste pensioenleeftijd.

Amerikaanse en Zweedse studies waarin de rol van informatie werd onderzocht, konden vooralsnog geen statistische leeftijdsdiscriminatie aantonen. Wij beargumenteren dat we niet alleen moeten kijken naar de *hoeveelheid* informatie, maar ook naar de *inhoud*. Met name positieve informatie is hier relevant, omdat dit tegen stereotypen ingaat, terwijl negatieve informatie vaak alleen bevestigt wat managers door de stereotypen toch al dachten.

De resultaten van ons onderzoek bevestigen dit idee niet. We vroegen werkgevers om een oordeel te geven over zes hypothetische sollicitanten: hoe waarschijnlijk is het voor elk van die kandidaten dat ze aangenomen zouden worden (1 = zeer onwaarschijnlijk, 10 = zeer waarschijnlijk)? De kandidaten hadden willekeurig gegenereerde leeftijden en productiviteitsindicatoren. We gebruikten *random-effects-regressie* voor onze analyses.

Hoe ouder de kandidaten, hoe minder waarschijnlijk het was dat ze aangenomen zouden worden. Aangezien de kandidaten even geschikt waren, wijst dit op discriminatie. Echter, de verwachte productiviteit van een kandidaat had geen invloed op de mate waarin op leeftijd geselecteerd werd. Meer geschikte kandidaten werden beter beoordeeld, maar werden net zo hard op hun leeftijd afgerekend als minder geschikte kandidaten. Er is dus geen bewijs gevonden voor statistische discriminatie op leeftijd.

Dat wil niet zeggen dat iedereen even sterk gediscrimineerd werd: er werd sterker op leeftijd geselecteerd in sommige sectoren, zoals in transport, dan in andere, zoals in hoger onderwijs of telecommunicatie. We vonden ook grote verschillen tussen landen: in Oost-Europese landen (Bulgarije en Hongarije) werd drie keer zo sterk op leeftijd geselecteerd als in Zweden

(waar de pensioenleeftijd hoog ligt) en het Verenigd Koninkrijk (waar het makkelijker is om een verkeerd gekozen kandidaat alsnog te ontslaan). Nederland gold als een middenmoter. Bij zulke vergelijkingen is het belangrijk te benadrukken dat het een vergelijking is tussen slecht en slechter: er is altijd selectie op leeftijd.

In lijn met ons onderzoek kunnen diverse beleidsmaatregelen worden overwogen om de rol van leeftijdsdiscriminatie terug te dringen. Meest concreet: verbeter de sollicitatieprocedure. Na afloop van ons vignette-experiment vroegen we de respondenten wat ze dachten dat het doel was van ons onderzoek. De mensen die er terecht vanuit gingen dat we onderzoek deden naar de rol van leeftijd bij sollicitaties (ongeveer één op de drie), discrimineerden minder dan mensen die een ander doel dachten. Dit kan wijzen op een sociale component in de sollicitatieprocedure: mensen gedragen zich anders wanneer ze vrezen door anderen als discriminerend gezien te worden. Dan zou meer transparantie bij het solliciteren een oplossing kunnen zijn. Daarnaast zou het goed zijn als bij het samenstellen van een diverse sollicitatiecommissie ook de leeftijd van de deelnemers meegewogen wordt, omdat oudere managers (50+) minder sterk op leeftijd bleken te selecteren dan jongere managers.

In 2016 besloot LinkedIn om niet langer de leeftijd van leden weer te geven. Wat ons betreft was dat een terechte beslissing: leeftijd blijft een factor, ongeacht iemands kwaliteiten. En met een stijgende pensioenleeftijd wordt het alleen maar belangrijker dat oudere sollicitanten een eerlijke kans hebben.